

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan pemimpin untuk mengerahkan karyawan dalam mencapai tujuan bersama, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki perilaku individu yang berupaya mempengaruhi kebiasaan orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Hancock et al. 2023). Sehingga mengarah pada suatu organisasi yang mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap setiap individu dalam organisasi.

Persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan organisasi. Ketika karyawan yakin bahwa organisasi mendukung mereka, mereka akan lebih berinvestasi dalam keberhasilan perusahaan dan cenderung akan berusaha lebih keras untuk berkontribusi pada keberhasilannya. (AROFAH 2020).

Organisasi harus mengalihkan upaya mereka untuk lebih memahami dan menanggapi pandangan karyawan tentang dukungan organisasi jika mereka ingin meningkatkan kesan tersebut di antara para pekerja. Keinginan yang kuat untuk berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi akan dipupuk oleh dukungan yang ditawarkan oleh organisasi. (Almaida Agustyna and Arif Partono Prasetio 2020)

(Triana, Drama, and Rochmah 2024) menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan perawatan kesehatan bergantung pada sejumlah sumber daya, salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusia, dan perawat termasuk di antara sumber daya tersebut. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi juga bergantung pada kepemimpinannya. Untuk melakukan ini, harus ada pemimpin yang kuat yang dapat membimbing anggota timnya. Dalam hal memberikan perawatan keperawatan yang ahli, kepala ruangan memiliki kendali langsung atas perawat pelaksana, yang merupakan sumber daya manusia.

Karena administrasi layanan keperawatan berhubungan langsung dengan kualitas layanan tersebut, posisi kepala ruangan menjadi sangat penting. Oleh karena itu, penting untuk mempelajari bagaimana posisi kepala ruangan memengaruhi efisiensi perawat dalam menjalankan tugas keperawatannya. Artinya, orang yang inventif dan memotivasi memiliki tipe pemimpin seperti ini. Karena hal tersebut dapat memberikan kualitas pelayanan yang maksimal. Gaya kepemimpinan ini digunakan didalam organisasi pada era modern saat ini, yang sangat dinamis. Hasil penelitian (Ajanaku, Lubbe, and Adufe 2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan lingkungan kerja sangat penting bagi institusi layanan kesehatan untuk mencapai layanan kesehatan yang optimal.

Meskipun terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, terdapat tipe gaya kepemimpinan yang diketahui menghasilkan pola perilaku yang berbeda secara kualitatif dapat mempengaruhi lingkungan kerja di mata para anggota pengikutnya.

Dalam penelitian (Ahmad Bodla et al. 2019) mengemukakan bahwa organisasi yang buruk cenderung memiliki Perilaku menyimpang dalam bentuk ketidaksopanan terhadap individu atau organisasi secara keseluruhan Beberapa faktor pendahulu telah diselidiki yang mengarah pada penyimpangan organisasi, seperti perlakuan buruk dari atasan, gaya manajemen yang otoriter, dan motivasi eksternal.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter dapat mengubah pola perilaku anggota organisasi ke arah negative, apabila hal tersebut terjadi pada bidang pelayanan kesehatan maka dapat dipastikan perawatan yang diberikan tidak tersampaikan secara optimal dan menimbulkan ketidakpuasaan pasien.

Berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter yang mempengaruhi pola perilaku ke arah negative, gaya kepemimpinan demokratis justru memberikan dampak yang positif seperti halnya kepemimpinan transformasional.

Menurut penelitian (Anggraeni and Sumartik 2023) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis pada sebuah organisasi adalah menumbuhkan persahabatan, menanamkan tanggung jawab pada karyawan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, dan menekankan orientasi kerja sama tim dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, yang mengarah pada peningkatan prestasi dalam organisasi di bidang kesehatan dan olahraga.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mempunyai landasan dan karakter tersendiri agar dapat memimpin anggotanya ke arah yang lebih baik. Pemimpin di bidang layanan kesehatan harus memiliki kemampuan untuk menawarkan layanan kesehatan yang unggul kepada pasiennya, memotivasi perawat lainnya, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Sumber Glagah dengan melakukan wawancara pada manajemen RSUD Sumber glagah, sebagian 11 (84%) perawat pelaksana memiliki persepsi tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat kepemimpinan transformasional data ini diperoleh saat kuisioner tentang gaya kepemimpinan diberikan. Sementara 4 (16%) perawat pelaksana memiliki persepsi tentang gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala ruangan bersifat kepemimpinan demokratis. Dalam wawancara dengan 4 kepala ruangan, mereka memiliki pandangan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam mengatur atau menjalankan tugas nya sebagai seorang pemimpin. 2 kepala ruangan memiliki pandangan tentang kepemimpinan transformasional baik dijalankan dalam memimpin, sementara 2 kepala ruangan lain nya memiliki pandangan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki peranan penting dalam menajalankan tugas nya sebagai seorang pemimpin.

Dalam pelayanan di RSUD Sumber Glagah, setiap ruangan memiliki satu kepala ruangan yang bertugas mengawasi dan bertanggung jawab atas ruangan yang dipimpin nya. RSUD Sumber Glagah memiliki 15 ruangan antara lain: Rawat jalan interna, Rawat jalan bedah, Rawat jalan kusta, Rawat inap

melati, Rawat inap wijaya kusuma, Rawat inap Anggrek, Rawat inap tulip, Rawat inal RIK, Rawat inap Asoka, Rawat inap ICU, Rawat inap Dahlia, Rawat inap teratai, Kamar operasi, PACU, IGD

1.2 Rumusan masalah

1. Mengetahui persepsi perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan dalam pelayanan kesehatan?

1.3 Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini memiliki manfaat dan menambah wawasan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumbangan pemikiran untuk penelitian-penelitian berikutnya

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti dan menambah gambaran tentang peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi

1.4 Tujuan penelitian

Mengetahui pandangan perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan yang dijalankan kepala ruangan